

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data primer mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada unit kerja Sekretariat Menteri di Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komponen kepemimpinan pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI cukup baik. Komponen budaya organisasi sudah baik. Sementara itu, kepuasan kerja pegawai belum dapat dirasakan oleh seluruh pegawai, karena masih terdapat sebagian pegawai yang merasakan ketidakpuasan kerja, sehingga masih belum cukup baik.
2. Terbukti secara empiris kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, khususnya pada unit kerja Sekretariat Menteri.
3. Terbukti secara empiris budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, khususnya pada unit kerja Sekretariat Menteri.
4. Terbukti secara empiris kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, khususnya pada unit kerja Sekretariat Menteri.

5.2 Saran

1) Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan *item* pernyataan pada kuisioner yang valid dan reliabel.
- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepemimpinan dan budaya organisasi yang hanya memiliki nilai sebesar 41.5%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

2) Saran-saran yang ditujukan untuk Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI:

- a. Meningkatkan kualitas kepemimpinan pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian yang berhubungan dengan bawahan, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik.
- b. Mempertahankan budaya organisasi yang selama ini telah tercipta pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.
- c. Memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan mengkaji beberapa indikator kepuasan kerja, seperti adanya peluang naik jabatan dan kesempatan mengembangkan karir, sehingga pegawai yang potensial tidak pindah dari Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian.